

A EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E O PODER PUNITIVO DO EMPREGADOR X DIREITO DE DEFESA

THE HORIZONTAL EFFECTIVENESS OF FUNDAMENTAL RIGHTS AND THE PUNITIVE POWER OF EMPLOYER X RIGHT TO DEFENSE

Antônio Álvares da Silva*
Geraldo Magela Melo**

RESUMO

Os direitos fundamentais são uma conquista histórica e devem estar sempre a caminho de um avanço na sua efetivação. Tais garantias eram visualizadas como a proteção do cidadão perante o Estado. Contemporaneamente, devem ser vistos como o parâmetro de validade de qualquer conduta, seja do Estado, seja dos entes privados, em razão da denominada eficácia horizontal dos direitos fundamentais. A Constituição irradia seus valores fundamentais também para o Direito Privado, por isso o ordenamento jurídico deve ser lido à luz da Constituição; portanto, o Direito do Trabalho não está ao largo das proteções constitucionais. A subordinação do trabalhador não implica supressão contratual de direitos fundamentais. O inciso LV do art. 5º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2007) garante aos acusados em geral o direito ao contraditório e ampla defesa, em qualquer seara, seja ela pública ou privada. Tal prerrogativa gera repercussão e é eficaz também em face do empregador. Antes de se aplicar uma punição por falta grave ao trabalhador, torna-se cogente a concessão ao acusado do direito de defesa, ainda que por meios singelos, sem os formalismos próprios do direito público, na medida em que nenhum cidadão pode, no Estado Democrático de Direito, ser acusado e nem ser ouvido.

Palavras-chave: Direitos fundamentais. Direito de defesa. Poder disciplinar

INTRODUÇÃO

Este artigo pretende analisar a necessidade de concessão do direito de defesa ao empregado acusado de cometer falta grave antes da aplicação de uma pena pelo empregador, em razão da denominada eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas laborais, na busca de uma solução amparada no Direito Constitucional e nas normas internacionais, como medida de fortalecimento ao espectro de proteção do Direito do Trabalho.

* Possui graduação em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (1965) e doutorado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (1976). Atualmente é Desembargador do Trabalho Aposentado do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região e Professor Titular da Universidade Federal de Minas Gerais.

** Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Doutorando em Direito pela UFMG. Mestre em Direito Privado, com ênfase em Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-graduado em Direito Tributário e Finanças Públicas pelo Instituto Brasileiro de Direito Público. Professor Universitário e de Pós-Graduação. Ex-Auditor Fiscal da Previdência Social e da Receita Federal do Brasil.

Hodiernamente, a doutrina em Direito Constitucional tem dividido a eficácia dos direitos fundamentais em eficácia vertical, a clássica, que se caracteriza pela exigência de que o Estado respeite os direitos dos cidadãos, e eficácia horizontal, a qual se refere à obrigação de que, nas relações privadas, os cidadãos se tratem de maneira a garantir os valores constitucionalmente consagrados, pois a Constituição (BRASIL, 2010) irradia seus valores para todos os negócios jurídicos entabulados.

Dentre as relações privadas, uma das que mais proliferam zonas grises de interação ou agressão aos direitos fundamentais são as relações de trabalho; por isso é preciso visualizar o grande plexo de aplicabilidade dos direitos fundamentais na questão trabalho humano, com o intuito de fortalecer os fundamentos da República Federativa do Brasil, quais sejam, o primado da dignidade da pessoa humana do trabalhador e o valor social do trabalho frente à força pujante do capital (incisos III e IV do art. 1º da Constituição da República de 1988) (BRASIL, 2007).

DA EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Em uma primeira acepção, os direitos fundamentais foram teorizados e efetivamente aplicados como um espectro de proteção para o cidadão em relação ao Estado; essa foi a concepção clássica advinda da Revolução Francesa, como marco divisório entre o Estado Absolutista e a afirmação no mundo jurídico de direitos da personalidade imantados de garantias em face do Poder Estatal.

Todavia, a sociedade contemporânea, com a multiplicidade de fatos e relações jurídicas, acabou gerando situações concretas que emergiram a necessidade de se visualizar a aplicação dos direitos fundamentais também às relações privadas, nos contratos cotidianos entre os próprios cidadãos.

Dita premência de avanço dos direitos fundamentais surge com a passagem do estado absenteísta para o estado do bem-estar social, o que começou a impingir que as forças governamentais comesçassem a se preocupar a gerir também as relações negociais não públicas, com vistas a evitar abusos do poder econômico que ferissem os valores humanos imantados de indisponibilidade.¹ Tendo a doutrina constitucional denominado tal vinculação, agora para o direito privado, de eficácia horizontal ou eficácia externa, isto é, os direitos fundamentais possuem força normativa também às relações privadas, sendo tais parâmetros o patamar civilizatório mínimo esperado em um Estado Democrático de Direito.

Assim, elucida Bernardo Gonçalves Fernandes:

Nesses termos, a relação que se dá entre Estado, de um lado, e particular, de outro - agora chamada de eficácia vertical dos direitos fundamentais - continua a existir, porém, além dessa perspectiva, surge a necessidade de defender, com base no catálogo de direitos fundamentais, o particular nas suas relações com outros particulares, fazendo-se com que nesse novo quadro seja repensada toda a dinâmica

¹ Ora, se direitos fundamentais são imprescritíveis para seus titulares, poderíamos falar também na impossibilidade de subtração (abolição ou revogação) ou mesmo de diminuição (amesquinamento) dos mesmos (a intitulada “proibição de retrocesso”). (CUNHA JUNIOR, p. 607, 2009).

posta para a aplicação dos direitos fundamentais. Por isso mesmo, fala-se em eficácia horizontal ou de direitos fundamentais nas relações privadas. (FERNANDES, 2012, p. 336, grifo nosso).

Daniel Sarmiento e Fábio Rodrigues Gomes nos elucidam que o propulsor de tal tema foi Hans Carl Nipperdey, colacionamos:

A teoria da eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações privadas foi defendida inicialmente na Alemanha por Hans Carl Nipperdey, a partir do início da década de 50. Segundo ele, embora alguns direitos fundamentais previstos na Constituição alemã vinculem apenas o Estado, outros, pela sua natureza, podem ser invocados diretamente nas relações privadas, independentemente de qualquer mediação por parte do legislador, revestindo-se de oponibilidade erga omnes. Nipperdey justifica sua afirmação com base na constatação de que os perigos que ameaçam os direitos fundamentais no mundo contemporâneo não provêm apenas do Estado, mas também dos poderes sociais e de terceiros em geral. A opção constitucional pelo Estado Social importaria no reconhecimento desta realidade, tendo como consequência a extensão dos direitos fundamentais às relações entre particulares.

A teoria de Nipperdey foi retomada e desenvolvida na doutrina germânica por Walter Leisner, em tese de cátedra referente ao tema, na qual advogou a ideia de que, pela unidade da ordem jurídica, não seria admissível conceber o Direito Privado como um gueto, à margem da Constituição e dos direitos fundamentais. (SARMENTO; GOMES, 2011, grifo nosso).

Tal teoria foi inicialmente aplicada também no Poder Judiciário da Alemanha, como esclarece Gilmar Mendes:

O primeiro caso apreciado pela Corte Constitucional alemã sobre a eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares é conhecido como o caso Luth, de 1958. Luth convocara o público alemão a boicotar os filmes, mesmo produzidos depois de 1945, por Veit Harlan, que fora proeminente diretor de cinema nazista. O tribunal de Hamburgo afirmou que incitar o boicote correspondia a infringir a legislação civil alemã sobre a ordem pública, já que obstava o soerguimento social do diretor, depois de ter passado por processo de desnazificação. O Tribunal constitucional, porém, entendeu que a proposta de Luth se ajustava ao âmbito normativo da liberdade de expressão e que esse direito haveria de ser ponderado com outras considerações constitucionais pertinentes, devendo a legislação civil ser interpretada, no caso, de acordo com essa ponderação. A Corte estimou que, no caso, a liberdade de expressão teria prioridade, atendendo, assim, à queixa deduzida por Luth. O precedente ilustra a doutrina de que os direitos fundamentais também podem ser invocados em relações entre particulares, alargando-se, portanto, por todas as áreas do Direito, e enfatiza que, em havendo colisão, não há se escapar de um juízo de ponderação. (MENDES, 2013, p. 176, grifo nosso).

O Tribunal Constitucional alemão foi paradigmático na implementação efetiva da ampliação ao respeito dos direitos fundamentais para além do Poder Estatal, mas também para o poder privado, quiçá atualmente até mais agressivo e limítrofe que o próprio Estado; realmente foi uma mudança de paradigma na efetivação dos

direitos da pessoa humana que acabou sendo o norte para vários outros países que passaram a dar concretude às relações privadas de garantias e direitos basilares previstos nas suas respectivas cartas constitucionais. Comentando o aniversário de 50 anos da referida decisão, Jacco Bomhoff assim nos elucida:

O julgamento, em primeiro lugar, está na origem da fenomenal difusão da aceitação das doutrinas sobre o “efeito horizontal” das normas constitucionais. Com a sua resposta afirmativa baseada em princípios sobre “a questão fundamental de saber se as normas constitucionais afetam o direito privado”, o Tribunal Constitucional Alemão-FCC pôs em movimento uma expansão da esfera de influência dos direitos que percorreu países tão diversos como África do Sul e Canadá e que, indiscutivelmente, culminou na decisão dos últimos anos do Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia sobre o “efeito horizontal” das regras comunitárias relativas à livre circulação. (2008, tradução nossa).²

No Brasil, o acórdão paradigmático quanto à influência desta teoria no direito pátrio foi o prolatado pelo Supremo Tribunal Federal no RE 201819, assim, vejamos:

EMENTA: SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO.

I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados.

II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere

² *The judgment, first of all, stands at the origin of the phenomenal spread in the acceptance of doctrines on the “horizontal effect” of constitutional norms. With its principled and affirmative answer to “the fundamental question of whether Constitutional norms affect private law”,² the FCC set in motion an expansion of the sphere of influence of rights that has rippled through countries as diverse as South Africa and Canada,³ and that has arguably culminated in last year’s decision of the Court of Justice of the European Communities on the “horizontal effect” of Community rules on freedom of movement.*

aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais.

III. SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. ENTIDADE QUE INTEGRA ESPAÇO PÚBLICO, AINDA QUE NÃO-ESTATAL. ATIVIDADE DE CARÁTER PÚBLICO. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. APLICAÇÃO DIRETA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À AMPLA DEFESA E AO CONTRADITÓRIO. As associações privadas que exercem função predominante em determinado âmbito econômico e/ou social, mantendo seus associados em relações de dependência econômica e/ou social, integram o que se pode denominar de espaço público, ainda que não-estatal. A União Brasileira de Compositores - UBC, sociedade civil sem fins lucrativos, integra a estrutura do ECAD e, portanto, assume posição privilegiada para determinar a extensão do gozo e fruição dos direitos autorais de seus associados. A exclusão de sócio do quadro social da UBC, sem qualquer garantia de ampla defesa, do contraditório, ou do devido processo constitucional, onera consideravelmente o recorrido, o qual fica impossibilitado de perceber os direitos autorais relativos à execução de suas obras. A vedação das garantias constitucionais do devido processo legal acaba por restringir a própria liberdade de exercício profissional do sócio. O caráter público da atividade exercida pela sociedade e a dependência do vínculo associativo para o exercício profissional de seus sócios legitimam, no caso concreto, a aplicação direta dos direitos fundamentais concernentes ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa (art. 5º, LIV e LV, CF/88).

IV. Recurso extraordinário desprovido.

(RE 201819, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 11/10/2005, DJ 27-10-2006 PP-00064 EMENT VOL-02253-04 PP-00577 RTJ VOL-00209-02 PP-00821, grifo nosso)

A Corte Constitucional brasileira também possui precedente em que acolheu a eficácia horizontal dos direitos fundamentais expressamente às relações de trabalho, *verbis*:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. TRABALHO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE. TRABALHADOR BRASILEIRO EMPREGADO DE EMPRESA ESTRANGEIRA: ESTATUTOS DO PESSOAL DESTA: APLICABILIDADE AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO E AO TRABALHADOR BRASILEIRO. CF, 1967, art. 153, § 1º; CF, 1988, art. 5º, *caput*. I. - Ao recorrente, por não ser francês, não obstante trabalhar para a empresa francesa, no Brasil, não foi aplicado o Estatuto do Pessoal da Empresa, que concede vantagens aos empregados, cuja aplicabilidade seria restrita ao empregado de nacionalidade francesa. Ofensa ao princípio da igualdade: CF, 1967, art. 153, § 1º; CF, 1988, art. 5º, *caput*. II. - A discriminação que se baseia em atributo, qualidade, nota intrínseca ou extrínseca do indivíduo, como o sexo, a raça, a nacionalidade, o credo religioso, etc., é inconstitucional. Precedente do STF: Ag 110.846 (AgRg)-PR, Célio Borja, R TJ 119/465. III. - Fatores que autorizariam a desigualização não ocorrentes no caso. IV. - R.E. conhecido e provido.

(RE 161243, Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO, Segunda Turma, julgado em 29/10/1996, DJ 19.12.1997 PP-00057 EMENT VOL-01896-04 PP-00756, grifo nosso)

Frente aos ensinamentos retro, nota-se que existe uma posição doutrinária e jurisprudencial forte, especialmente no Brasil, no sentido de que os direitos fundamentais possuem força normativa vinculante direta não apenas para o Estado nas relações com seus cidadãos, mas também em face dos próprios cidadãos nas relações cotidianas entre si, em especial, com seus tomadores de serviço, na moderna concepção de eficácia horizontal ou irradiante dos direitos da personalidade.

Dessa feita, estão as relações de trabalho jungidas ao espectro de proteção dos direitos fundamentais, sendo o vetor da dignidade da pessoa humana, na sua dimensão substancial, o parâmetro de validade de todas as condutas empregatícias em relação aos trabalhadores, tendo um caráter de efetiva barreira ao voraz e costumeiro exercício abusivo do poder empregatício, em razão de ser uma relação de poder, o que pode implicar a caracterização de um abuso e, por isso, ocorrência de um ato ilícito, nos moldes do art. 187 do Código Civil (BRASIL, 2008).

DO DIREITO DE DEFESA E A PUNIÇÃO DO EMPREGADO PELO EMPREGADOR

A temática central desdobra-se em uma questão importante, a saber, se o empregador, ao acusar um empregado de ter cometido falta grave, se antes de realizar a punição, por exemplo, justa causa, teria que assegurar ao trabalhador acusado da conduta transgressora o direito prévio de defesa?

Tal questionamento nos impingiu, inicialmente, a analisar a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas, para melhor visualizar a possibilidade de lesão aos princípios constitucionais do contraditório e ampla defesa nas punições praticadas pelo empregador, com o intuito de se verificar quais seriam as balizas do sistema jurídico, na busca incessante do fortalecimento das garantias dos trabalhadores, com respaldo do Direito Constitucional, com vistas ao instigante trabalho de convencimento dos atores sociais, juízes, advogados, acadêmicos e sindicatos para se atentarem para o problema em xeque e traçar soluções, à luz do parâmetro de validade de todo o ordenamento jurídico brasileiro, que é a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 2007).

Nesse ínterim, vale notar que, na prática cotidiana laboral, vem se tratando a acusação de falta grave pelo patronato sem que se atente para o novo paradigma constitucional do contraditório; por isso é preciso refletir sobre o tema para se atribuir maior densidade normativa aos direitos fundamentais do trabalhador, com o viés da eficácia progressiva dos valores sociais, como nos alude Daniela Muradas Reis:

³ Por força da sua excelência própria, deve o Estado, bem como a ordem internacional, assegurar à pessoa uma existência digna, deferindo-lhe proteção para que, tanto individual quanto socialmente, goze de condições de vida, nas quais possa efetivar a igualdade e a liberdade (tanto no sentido formal quanto no concreto). (REIS, 2010, p. 73).

⁴ Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. (DELGADO, 2011, p. 616).

Os direitos humanos, com lastro nos valores universais da dignidade da pessoa, liberdade, igualdade e fraternidade que figuram como conquistas históricas definitivas da humanidade, reclamam uma tutela vigorosa. Relativamente aos direitos econômicos, sociais e culturais exige-se ainda uma realização sempre progressiva, razão pela qual acerca destes direitos não se pode admitir o retrocesso. (2010, p. 126, grifo nosso).

O sistema jurídico internacional é bast ante estruturado na questão de proteção das liberdades fundamentais, em diversas searas, porém, na intrincada relação jurídica trabalhista brasileira não há uniformidade de leitura da valoração da força normativa da Constituição (BRASIL, 2007), com entendimentos que, por vezes, atribuem eficácia excessiva ao poder diretivo do empregador.⁵

Cumprir notar que há diversos negócios jurídicos em que as partes contratantes não estão em idêntico patamar de igualdade fática, pois, corriqueiramente, acontece de um dos contratantes ser hipossuficiente em relação ao outro, na maioria dos casos economicamente, o que gera uma desigualdade de poderes contratuais, como ocorre, por exemplo, na aplicação da *justa causa*, em que o empregado é acusado de uma falta grave, sem nenhuma obrigação por parte do acusador de minimamente ouvir o acusado, ante a disciplina prevista no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2010).

Vale frisar que todos os ramos do Direito têm uma matriz constitucional e com o Direito do Trabalho a questão não é diferente; por isso, como fator de legitimação social e jurídica desse ramo, propugna-se por uma nova leitura no que se refere ao Poder Punitivo do Empregador⁶, que se consubstancia em um desdobramento do poder diretivo, à luz da função social da propriedade e da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Urge interpretarmos institutos históricos do Direito do Trabalho, com o enfoque moderno da eficácia prospectiva dos direitos fundamentais, ou seja, a aplicação dos direitos da pessoa humana com o fito de galgar maior grau de efetividade, com uma interpretação da Constituição Republicana (BRASIL, 2007) que propicie maior dignidade ao trabalhador em uma visão dinâmica e democrática do conceito de defesa, na busca incessante do fim último de valorização do trabalho humano e de respeito aos direitos do hipossuficiente trabalhador, em especial a sua presunção de inocência, lapidada no inciso L VII do art. 5º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2007).

Calha notar que a tecnologia e a globalização⁷ criam situações novas não pensadas pelo Direito posto; assim, cabe ao intérprete, tendo em mente a ideia de

⁵ O poder de direção que tem por fundamento legal o art. 2º, *caput*, da CLT pode ser conceituado como aquele que autoriza o empregador a organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços pelo empregado, a que ocorre, assim, de forma subordinada. (GARCIA, p. 323, 2009).

⁶ Tendo em vista que o empregado é subordinado juridicamente ao empregador, pode o obreiro sofrer as seguintes sanções disciplinares: advertência (verbal ou escrita), suspensão disciplinar (CLT, art. 474) e dispensa por justa causa. (SARAIVA, 2010, p. 251).

⁷ Há ainda uma última tendência que vamos indicar: no contexto do capitalismo mundializado, dado pela transnacionalização do capital e de seu sistema produtivo, a configuração do mundo do trabalho é cada vez mais transnacional. (ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni, 2004).

Estado Democrático de Direito, buscar a ponderação de valores que melhor atenda e garanta a máxima efetividade dos direitos fundamentais, com a mínima restrição, com o intuito hercúleo de se alcançar uma sociedade contemporânea cada vez mais justa e solidária, com menos autoritarismos e respeito ao trabalhador na sua condição de cidadão, principalmente em face da constatação fática de que o excessivo liberalismo econômico não trouxe efetivos benefícios na desigualdade social⁸, apesar de assim o prometer.⁹

O Professor José Afonso da Silva nos esclarece acerca do Estado Democrático de Direito:

O certo, contudo, é que a Constituição de 1988 não promete a transição para o socialismo com o Estado Democrático de Direito, apenas abre as perspectivas de realização social profunda pela prática dos direitos sociais, que ela inscreve e pelo exercício dos instrumentos que oferece à cidadania e que possibilita concretizar as exigências de um Estado de Justiça Social, fundado na dignidade da pessoa humana (2004, p. 120, grifo nosso).

Nessa senda, o exercício regular do Direito Fundamental de Propriedade que, na seara trabalhista, encontra como um de seus pontifcados no poder disciplinar patronal¹⁰, implica o fato de que, ao realizar a punição de um cidadão/trabalhador, o empregador encontrará limites na proteção dos direitos fundamentais, em especial na ampla defesa e contraditório, por justamente estarmos em um Estado Democrático de Direito, onde não pode haver condutas não democráticas.

Nesse contexto, essa vinculação também da esfera privada aos direitos fundamentais obriga aos empregadores conceder o direito de defesa aos empregados que estão sendo acusados de uma falta grave, antes da aplicação da penalidade, por exemplo, uma justa causa, nos moldes previstos no art. 5º da Constituição Federal de 1988 inciso “LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;” (BRASIL, 2007, grifo nosso).

A Constituição foi pródiga e cristalina. Frise-se, todo e qualquer acusado, em qualquer esfera da vida contemporânea, tem direito de se defender antes da aplicação de uma punição, é um direito básico e fundamental do ser humano; por isso os empregadores não podem demitir um empregado por justa causa, em razão de uma acusação de falta grave, por exemplo, improbidade, ou seja, desonestidade (alínea “a” do art. 482 da CLT) (BRASIL, 2010) sem a mínima oitiva da parte acusada.

⁸ [...] os Estados Unidos dos anos de 2010 se caracterizam, antes de tudo, por uma desigualdade recorde das rendas do trabalho (mais elevadas do que em todas as sociedades observadas na história, incluindo aquelas caracterizadas por fortes disparidades de qualificação do trabalhador). (PIKETTY, 2014, p. 259).

⁹ Da mesma forma, a maior liberdade em prol do capital, assim como a primazia de seus interesses, não ocasionou a retomada do crescimento econômico sustentado tal qual propugnado, mas intensificou a concentração mundial e reforçou a preponderância do capital financeiro sobre o produtivo. (COUTINHO, 2010, p. 160).

¹⁰ Há o entendimento de que o poder de direção se funda no direito de propriedade. O empregador, justamente por ser o titular do empreendimento empresarial, teria o poder de organizar, controlar e disciplinar os fatores de produção, no caso, o trabalho prestado pelos empregados. (GARCIA, 2009, p. 324).

O direito de defesa prévio é necessário, ainda que seja de forma simples, sem os formalismos do processo penal ou civil, mas o trabalhador tem o direito de ser ouvido, de expor a sua versão dos fatos, as razões que o levaram ou não a tomar determinada atitude, ilação essa decorrente também dos corolários da boa-fé e respeito mútuo entre os contratantes, conforme instrumentalizado no art. 422 do Código Civil brasileiro (BRASIL, 2008).

Tal postura de não ouvir o operário é herança dos regimes ditatoriais e vai de encontro com a ideia de democracia contemporânea¹¹, de respeito ao próximo, de Estado Democrático de Direito e de observância, ainda que de forma ponderada, sem os rigores do Direito Penal, do Princípio da Presunção de Inocência.¹²

Comentando o Princípio do Contraditório, Ada Pellegrini Grinover assim nos alude:

Em virtude da natureza constitucional do contraditório, deve ele ser observado não apenas formalmente, mas sobretudo pelo aspecto substancial, sendo de se considerar inconstitucionais as normas que não o respeitem. (CINTRA, 1990, p. 57).

Nessa linha, sequer questionar o trabalhador se ele realmente cometeu a falta, requerer a ele uma explicação, ouvir a versão dos fatos, simplesmente nada, o empregador pune e pronto, como está na CLT desde os idos de 1943, é uma total demonstração de uma herança do Estado inquisitorial ou ditatorial, em que a vontade do soberano era posta sem contestação, o que não se coaduna com a visão moderna de estado democrático e de função social da propriedade.¹³

Vale notar que os agentes sociais do trabalho, *ex vi*, juízes, advogados, sindicatos e universidades, têm papel fundamental na construção da edificação do respeito aos direitos fundamentais em todos os ramos, em especial na seara laboral em que se visualiza a exploração do homem pelo homem, por vezes de forma subumana.

Nesse quadrante, seria de muito bom tom que o legislador infraconstitucional adequasse o texto do Diploma Celetista (BRASIL, 2010) aos valores constitucionais. Contudo, enquanto o ideal não ocorre, cabe, por exemplo, ao Poder Judiciário ter um papel fundamental nessa consolidação, pois, ao se construir uma jurisprudência calcada na Teoria dos Direitos Fundamentais, impinge-se o costume dos operadores do direito no trato do respeito às garantias constitucionais, como aconteceu com a Súmula n. 443 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2012), que veda a dispensa discriminatória do portador de HIV, que acabou se consolidando na recente

¹¹ Democracia é conceito histórico. Não sendo por si um valor-fim, mas meio e instrumento de realização de valores essenciais de convivência humana, que se traduzem basicamente nos direitos fundamentais do homem [...]. (SILVA, 2010, p.125).

¹² Outro importante princípio é a presunção de inocência (art. 5º, L. VII), que se traduz em uma presunção constitucional da não culpabilidade (garantia constitucional de não culpabilidade), vedando-se qualquer forma de prejulgamento por parte do aparato estatal e da própria sociedade, bem como dos órgãos do Poder Judiciário. (FERNANDES, 2012, p. 437, grifo nosso).

¹³ A propriedade, sem deixar de ser privada, se socializou, com isso significando que deve oferecer à coletividade uma maior utilidade, dentro da concepção de que o social orienta o individual. (CARVALHO, 2006, p. 533).

Lei n. 12.984, de 2 de junho de 2014, a qual acabou inclusive definindo como crime a discriminação dos portadores do vírus da imunodeficiência humana (HIV) e doentes de AIDS, em especial, para fins da relação de emprego.

Aos sindicatos, grande motor da construção do Direito do Trabalho¹⁴, impõe-se a luta pela implementação de normas coletivas que inovem o mundo jurídico para determinar o respeito às prerrogativas fundamentais. A título de exemplo de uma importante conquista em sede de negociação sindical e que serve de parâmetro para os demais empregadores, traz-se à baila o Acordo Coletivo de Trabalho dos Metroviários-SP de 2011/2012:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SINDICÂNCIA SOBRE EMPREGADOS. O METRÔ comunicará o fato ao empregado envolvido em sindicância, por escrito, especificando o assunto, com antecedência de 2 (dois) dias úteis, sempre que houver necessidade de seu depoimento no referido processo. O empregado poderá convocar um representante do SINDICATO para assistir à sindicância, sem que haja qualquer manifestação desse representante no desenrolar dos trabalhos.

Parágrafo Único - O empregado convocado para a sindicância terá direito de arrolar até 3 (três) empregados que possam prestar esclarecimentos sobre a matéria.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AÇÕES AFIRMATIVAS

O METRÔ terá como prática implementar política para promoção de ações afirmativas. (Sindicato dos Metroviários de São Paulo, 2011, grifo nosso).

Também relevante, apesar de ter um conteúdo mais simples, a Convenção Coletiva dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, na qual, pelo menos, se evita a desarrazada não oitiva do trabalhador e a sua dispensa sem explicitação dos motivos, colacionamos:

71ª) PUNIÇÃO DISCIPLINAR Antes de aplicar as medidas disciplinares de advertência, censura ou suspensão, as empresas deverão solicitar previamente por escrito que o empregado justifique, também por escrito, seu comportamento faltoso. § 1º - O empregado poderá apresentar sua justificativa até 1(uma) hora antes do final da sua jornada normal de trabalho do dia em que for cientificado pelo empregador desde que a comunicação do empregador tenha ocorrido até 4 horas antes do término da jornada. § 2º - Na hipótese de a comunicação do empregador ocorrer quando faltar menos de 4(quatro) horas para o final da jornada, o empregado deverá apresentar sua justificativa na primeira hora da jornada do dia imediato. § 3º - Findo o prazo mencionado no parágrafo 1º ou 2º, conforme o caso, sem que tenha havido justificativa ou não se convencendo da razoabilidade da justificativa, o empregador poderá adotar a medida disciplinar que julgar adequada, facultado ao empregado, caso não concorde com a punição, postular reclamação perante a Justiça do Trabalho. § 4º - A inobservância das formalidades acima implicará nulidade da medida disciplinar eventualmente adotada. (2013, grifo nosso).

¹⁴ O sindicato ajudou a criar o direito de dois modos diferentes: pressionando os homens que faziam as leis e negociando suas próprias "leis" com os patrões. Além disso, com suas greves e ameaças, fez o Direito ser mais respeitado e cumprido. (VIANA, 2013).

Apesar de a derradeira cláusula possuir um prazo ínfimo e desarrazoado, mas diante das cláusulas supra, nota-se o papel reformador do Sindicato, ao construir uma norma, ainda que não seja um primor de efetividade dos direitos fundamentais, mas que viabilize ao menos um esboço inicial do respeito ao direito sagrado do cidadão/trabalhador de ser ouvido e apresentar a sua versão para os fatos reprováveis a que está sendo acusado; trata-se de corolário de um ideal republicano e respaldado no inciso XXVI do art. 7º da CF/88 (BRASIL, 2007).

Outro não é o pensamento de Aldacy Rachid Coutinho em obra coletiva: “Não há que se pensar, portanto, em favor, ou proteção do mais débil, mas em reconhecimento de direitos fundamentais do cidadão-trabalhador, fortalecido em um Estado Democrático de Direito.” (2010, p. 167).

Cumpra-se lembrar ainda de que a Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (2015) elenca expressamente a prerrogativa aos trabalhadores, e inclusive tal norma internacional foi ratificada por diversos países de destaque internacional, tais como: França; Espanha; Portugal e Austrália e, apesar da discussão da validade da denúncia da referida norma pelo Governo brasileiro¹⁵, há que se verificar o teor da paradigmática orientação, conforme consta na obra de um dos autores deste artigo, Antônio Álvares da Silva, em A Convenção n. 158 da OIT, *verbis*:

Art. 7º Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade. (SILVA, 1996, p. 73, grifo nosso).

Veja-se que a norma da OIT é bastante ponderada, bem simples, exige apenas o básico, que antes de se aplicar uma punição seja assegurado o direito ao trabalhador de se defender, de expor uma eventual explicação ou mesmo de permanecer calado. Porém, simplesmente retirar de um cidadão tal prerrogativa, com fundamento no direito de propriedade privada e no dever de obediência, em razão da subordinação do trabalhador, é alijar o contrato de trabalho da proteção jurídica constitucional, o que não se coaduna com os princípios da máxima efetividade e da força normativa da Constituição.¹⁶

Nem se alegue que os princípios do contraditório e ampla defesa seriam normas programáticas e que não teriam força cogente, haja vista que tal visão encontra-se suplantada pela doutrina e jurisprudência pátrias, a um, porque o texto constitucional não tem normas sem valor jurídico; a Carta diz e deve ser cumprida por todos os que estão sob sua égide; a dois, em razão do texto expresso do § 1º do art. 5º da CF/88 (BRASIL, 2007), que nos alude: “§ 1º As normas definidoras

¹⁵ ADI 1625-3.

¹⁶ [...] c) princípio da máxima efetividade: na interpretação das normas constitucionais devemos atribuir-lhes o sentido que lhes empreste maior eficácia ou efetividade; [...] f) princípio da força normativa da Constituição: na interpretação constitucional devemos dar primazia às soluções que, densificando as suas normas, as tornem eficazes e permanentes. (COELHO, p. 91-92).

dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata¹⁷ (grifo nosso). Portanto, urge o cumprimento do ordenamento constitucional por todos os operadores do direito.

Cabe salientar que a maioria das justas causas aplicadas acabam gerando demandas no Poder Judiciário, já tão sobrecarregado. Assim, uma mera concessão de prévia oitiva do trabalhador, com implementação a ele do direito fundamental de se explicar, com um prazo razoável, poderia evitar a demanda judicial, pois, por vezes, a decisão do empregador é tomada no calor das discussões e dos fatos, o que não é a maneira mais razoável e ponderada de se decidir um conflito, em especial uma rescisão abrupta de um contrato que pode afetar a subsistência do operário, em razão do caráter alimentar do salário.

É bom lembrar que uma ação judicial implica custos para o empregador, pois fatalmente ele irá contratar um advogado, custear os honorários contratuais, sendo que, em havendo a reversão da pena, o Magistrado condenará nas verbas rescisórias e muito provavelmente imputará ainda danos morais pela punição vexatória (arts. 159 e 927 do Código Civil, BRASIL, 2008), o que corriqueiramente acontece nessas contendas, conforme nos demonstra o minucioso acórdão abaixo retratado:

[...] 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE. REVERSÃO EM JUÍZO. [...] Tratando-se, porém, de enquadramento em ilícito trabalhista e também ilícito criminal - tal como ocorre com o ato de improbidade referido pelo art. 482, "a", da Consolidação -, a jurisprudência extrai consequências jurídicas distintas. Pode, sim, ensejar reparação por dano moral ou à imagem (art. 5º, V e X, CF/88) a acusação, pelo empregador ao empregado, da prática de ato ilícito, especialmente o capitulado no art. 482, "a", da CL. Notadamente se feita esta acusação de modo despropositado ou leviano, sem substrato probatório convincente, ou se feita de maneira descuidada, com alarde e publicidade, ainda que informais. Mesmo que não transpareçam essas características circunstanciais descritas (leviandade, descuido, publicidade), a mera acusação de ato ilícito, por afrontar gravemente a honra e a imagem da pessoa humana, pode ensejar danos morais, caso não comprovada. [...] Nesse contexto, a acusação de ato ilícito pelo Reclamado sem qualquer comprovação acabou por afrontar gravemente a honra e a imagem da Reclamante, ao ponto de, inclusive, deixá-la depressiva, o que enseja a indenização por danos morais. Recurso de Revista conhecido e provido. (ARR - 531-16.2010.5.03.0103, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 4/3/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 6/3/2015, grifo nosso)

A doutrina também aponta no sentido do aresto supraventilado:

Na eventual conflituosidade entre a necessidade de tutela do trabalhador e da

¹⁷ [...] Obrigação do Supremo Tribunal Federal de manter e observar os parâmetros do devido processo legal, do estado de direito e dos direitos humanos. [...] 4. Direitos e garantias fundamentais devem ter eficácia imediata (cf. art. 5º, § 1º). [...] (RE 986, Relator(a): Min. EROS GRAU, Tribunal Pleno, julgado em 15/8/2007, DJe-117 DIVULG 04-10-2007 PUBLIC 5/10/2007 DJ 5/10/2007 PP-00021 EMENT VOL-02292-01 PP-00030, grifo nosso).

empresa, nenhuma dificuldade deve surgir em definir-se em favor da proteção do cidadão. A tutela da honra do trabalhador determina a inviabilidade de se tornar pública a sanção imposta. Há de se declarar nula a sanção se determinar qualquer desatendimento ao princípio da igualdade, bem como se for discriminatória por motivo de religião, raça, sexo, idade ou credo, bem como ferimento à liberdade de consciência, de opinião. É a preferência da tutela do homem sobre o capital ou a propriedade. (COUTINHO, 1999, p. 167).

Há que se mencionar ainda que as punições por falta grave acarretam para o trabalhador perdas remuneratórias consideráveis, na medida em que, na suspensão disciplinar, o trabalhador não receberá os dias parados e nem os descansos semanais remunerados - DSR respectivos, art. 6º da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949. Por sua vez, na justa causa o trabalhador terá perdas ainda maiores de direitos patrimoniais e sociais, porquanto não receberá as férias proporcionais, 13º proporcional, aviso prévio, multa de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, não tem o saque imediato do saldo do FGTS (art. 20 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990) e muito menos recebe a habilitação para o benefício estatal do seguro-desemprego (art. 2º da Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990), o que demonstra o quanto prejudicial ao cidadão pode se tornar uma punição aplicada sem que ele sequer tenha exercido um valor fundamental básico, qual seja, ser ouvido, se explicar.

O desemprego é desestruturante no seio familiar, um homem sem trabalho perde sua condição de subsistência, não tem crédito, não tem valor para o capitalismo e põe em situação de risco social todo um conjunto de pessoas ao seu redor, o que um dos autores deste arrazoado, Antônio Álvares da Silva, na obra *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*, demonstra apontando os graves danos sociais que podem sobejar em face de uma rescisão, colacionamos:

O desemprego tem profundas consequências de ordem material e psíquica sobre o trabalhador. Além da diminuição do salário, que importa em rebaixamento do nível de vida, há efeitos psíquicos que prejudicam a autoimagem pois o desemprego é sempre seguido de um sentimento de frustração e derrota. (1991, p. 17).

Oskar Heinz Vetter e José Martins Catharino, citados por Silva, em sua obra *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*, *ipsis litteris*, nos instigam, respectivamente:

A democracia não pode limitar-se ao Estado. Deve existir igualmente em todos os setores da vida social não podendo esbarrar-se às portas de nossas empresas e da administração.

O Estado da empresa denota evidente contradição com o regime político democrático. Temos uma democracia política defeituosa embora, mas, dentro da empresa, nenhuma temos.(1991, p. 6).

Certa feita, um dos autores, Antônio Álvares da Silva (1991), ainda ressaltou a questão de que as empresas devem se valer do inciso XI do art. 7º da Constituição para implementar a gestão dentro dos ambientes de labor. Nesse quadrante,

cabe nos inferir que as comissões de empresa poderiam atuar na justa causa e viabilizar o direito de defesa aos trabalhadores porventura acusados de falta grave, em uma atuação avançada e democrática do poder empresarial, abandonando a ideia autoritária da subordinação para se adotar uma reengenharia empresarial de coparticipação de todos os atores sociais envolvidos na questão trabalho.

Com alinhavar similar, Teixeira e Varela (2013):

Outrossim, é possível que o empregador constitua internamente uma comissão ~~votada~~ para apurar os fatos e assegurar o contraditório e a ampla defesa, utilizando como parâmetro o procedimento administrativo. Assim procedendo, e concluindo a comissão pelo cometimento de falta grave e pela responsabilidade do empregado, poderá efetivar a despedida motivada, rescindindo o contrato de trabalho.

Ao nosso sentir, parte da doutrina juslaborista, de certa forma, indiretamente, tem justificado e até respaldado a desigualdade fática e jurídica existente nas relações de trabalho. Vejamos:

Já o mesmo não ocorre, evidentemente, quando a falta é praticada pelo empregador e o direito de resolução cabe ao empregado. Desta diferença decorre uma importante consequência: a resolução do contrato pelo empregador, estando compreendida na esfera de seu poder disciplinar, opera independentemente da intervenção judicial. A resolução do contrato pelo empregado, ao revés, não repele a ideia de se fazer *ope judicis*. (MARANHÃO, p. 232).

E com o mesmo alinhavar:

Pela própria natureza da relação de trabalho a obrigação de disciplina é unilateral: o empregado é quem se subordina ao empregador. Desta diferença óbvia do caráter específico da resolução contratual na relação de trabalho, quando exercida pelo empregador ou pelo empregado, resulta uma consequência de grande significação prática. Por isso que a resolução do contrato de trabalho pelo empregador é uma pena disciplinar, a pena máxima, a condição resolutiva tácita, opera, sempre, em tal caso, *ipso jure*: a lei lhe dá a mesma força da condição resolutiva expressa no direito comum. A resolução do contrato pelo empregador, salvo no caso de estababilidade, independe, necessariamente, do pronunciamento do juiz. Já a resolução do contrato pelo empregado, por motivo de inexecução faltosa das obrigações do empregador, não tendo o sentido de penalidade disciplinar, não repele, por sua natureza, normalmente, o pronunciamento do juiz. (SÜSSEKIND *et al.*, 2000, p. 597).

A par da envergadura dos ensinamentos supra, com todas as vênias necessárias, de certa forma, tais lições justificam e legitimam a desigualdade e acabam fortalecendo o poderio empresarial, obviamente sem a intenção de fazê-lo, na medida em que, por exemplo, se o empregado for acusado de improbidade, o empregador simplesmente o dispensa e não tem a obrigação de ouvi-lo, a rescisão contratual estará perfeita e juridicamente válida.

Todavia, se o empregador foi o improbo e, por hipótese, ~~fuat~~ algum pertence do trabalhador, este terá que percorrer a via-crúcis do processo judicial e aguardar

uma resposta da jurisdição, na maioria das vezes bast ante demorada, tendo o empregador toda a demanda judicial p ara se defender e produzir as provas que lhe aprouver e só depois, eventualmente, acaso o trabalhador consiga produzir provas robustas de tal conduta de seu patrão e após este ter sido devidamente ouvido, é que se poderia ventilar uma rescisão contratual por falt a grave do patronato, o que, no nosso modesto entendimento, trat a-se de uma notória discriminação e desigualdade de poderes contratuais, o que vai de encontro com os prementes pilares do Estado Democrático de Direito. O estudioso americano LOUIS HENKIN assim já se manifestou:

Implícito na ideia de direitos humanos é um compromisso com o valor individual. O indivíduo conta e conta independentemente da comunidade. A ideia sugere igualdade dos seres humanos, não hierarquia entre eles. (1989, tradução nossa).¹⁸ (2015)

Vale notar que as hipóteses de rescisão indireta são praticamente as mesmas da justa causa, a diferença é basicamente quem as pratica, empregador ou empregado, tanto que a própria CLT os dispôs um na sequência do outro nos arts. 482 e 483 (BRASIL, 2010). Assim, ambos são exemplos de rescisão contratual por falta grave de uma das partes do contrato, ou seja, traã-se de punições contratuais, não podendo as p artes serem vistas como se uma fosse superior à outra juridicamente, sem uma razão razoavelmente considerável, ainda mais em se atentando para a comum superioridade econômica do empregador e a existência de lesão a garantias fundamentais.

CONCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988, por meio de art. 5º, em seu inciso LV (BRASIL, 2007), garantiu a qualquer acusado o direito de ser ouvido, de apresentar suas razões contrárias ou mesmo assumir eventual falta. Assim, como o Direito do Trabalho não é um gueto ileso aos direitos fundamentais, mas um ramo propício à imperatividade dos valores sociais essenciais, cabe a aplicação do direito de defesa prévio ao trabalhador, antes da implementação de uma punição pelo empregador que acusar um cidadão/trabalhador de ter cometido falt a grave, com supedâneo nos princípios da força normativa da Constituição, da máxima efetividade dos direitos fundamentais, do valor social do trabalho, da função social da propriedade, da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e, especialmente, em razão dela, pela imperatividade do Estado Democrático de Direito.

ABSTRACT

Fundamental rights are a historic achievement and should always be on the way to a breakthrough in it s execution. Such guarantees were viewed as the protection of the citizen against the State. Contemporaneously, should be seen as

¹⁸ *Implicit in the idea of human right s is a commitment to individual worth. The individual counts, and counts independently of the community. The idea suggests equality of human beings, not hierarchy among them.*

the parameter validity of any conduct, both for the State and for private entities, because the so-called horizontal effectiveness of fundamental rights. The Constitution radiates its core values also for Private Law, since the legal system must be read in the light of the Constitution, so Labor Law is not off the constitutional protections. The worker subordination does not imply contractual suppression of fundamental rights. The art. 5º, section L V, of the Federal Constitution of 1988 (BRAZIL, 2007) guarantees the accused the right to generally contradictory and full defense in any field, whether public or private. Such prerogative generates repercussions and is effective in the face of the employer as well. Before applying a punishment for the worker misconduct, it is cogent to grant the accused the right of defense, although by simple means without the proper formalities of public law, but no citizen can under the democratic rule of law be accused and even be heard.

Keywords: *Fundamental rights. Defense law. Disciplinary power.*

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. Educ. Soc., Campinas, maio/ago. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2014.
- BOMHOFF, Jacco. *Lüth's 50th Anniversary: some comparative observations on the german foundations of judicial balancing*. German Law Journal, Vol. 09, n. 02. 2008. Disponível em: <http://www.germanlawjournal.com/pdfs/Vol09No02/PDF_Vol_09_No_02_121-124_Articles_Bomhoff.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2015.
- BRASIL. Código Civil. *Código Civil Brasileiro*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho*. 37. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- BRASIL. Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949. *Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos*. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 5 de janeiro de 1949.
- BRASIL. Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990. *Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Brasília, 14/5/1990.
- BRASIL. Lei n. 12.984, de 2 junho de 2014. *Define o crime de discriminação dos portadores do vírus da imunodeficiência humana (HIV) e doentes de AIDS*. Diário Oficial da União, Brasília, 03 jun. 2014.
- BRASIL. Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990. *Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Brasília, 12/1/1990.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 443. DISPENSADISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO* - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/9/2012.

- BRASÍLIA. Supremo Tribunal Federal. RE 201819, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Relator(a) p/Acórdão: Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 11/10/2005, DJ 27/10/2006 PP-00064 EMENT VOL-02253-04 PP-00577 RTJ VOL-00209-02 PP-00821.
- BRASÍLIA. Supremo Tribunal Federal. RE 161243, Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO, Segunda Turma, julgado em 29/10/1996, DJ 19/12/1997 PP-00057 EMENT VOL-01896-04 PP-00756.
- BRASÍLIA. TST. E-RR - 278000-91.2008.5.12.0001, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 24/11/2011, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 2/12/2011.
- BRASÍLIA. TST. ARR - 531-16.2010.5.03.0103, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 4/3/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 6/3/2015.
- CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. Salvador: Editora Juspodium, 2012.
- CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito constitucional: teoria do estado e da constituição - direito constitucional positivo*. 12. ed. Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2006.
- CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido R. *Teoria geral do processo*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.
- COELHO, Inocêncio Mártires. *Interpretação constitucional*. Porto Alegre: Editora Fabris, 1997.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder punitivo trabalhista*. 1. ed. São Paulo: Editora LTr, 1999.
- CUNHA JÚNIOR, Dirley. *Curso de direito constitucional*. Salvador: Editora Juspodium, 2008.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Editora LTr, 2011.
- FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 4. ed. Salvador: Editora Juspodium, 2012.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Editora Método, 2009.
- HENKIN, Louis. *Louis Henkin On*. 2015. Disponível em: <<http://www.law.columbia.edu/louis-henkin/54950>>. Acesso em: 17 ago. 2015.
- LEÃO, Celina Gontijo. Poder diretivo do empregador X direitos da personalidade do empregado. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2.673, 26 out. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17709>>. Acesso em: 22 out. 2013.
- LEISNER, Walter. *Grundrechte und Privatrecht*. München: C. H. Beck, 1960.
- MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de direito constitucional*. 8. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.
- Nipperdey, Hans Carl. *Grundrechte und Privatrecht*. In: Nipperdey, H. C. (Hsgb). *Festschrift für Erich Molitor*. München; Berlin: C. H. Beck, 1962.
- OIT. A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. *CONVENÇÃO n. 158. Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador*. Aprovada em 1982. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/t%C3%A9rmino-da-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>>. Acesso em: 23 jun. 2015.

- PIKETTY, Thomas. *O capital no século XXI*. Tradução de Monica Baumgarten de Bolle, 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2014.
- PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. *A eficácia imediata dos direitos fundamentais ais individuais nas relações privadas e a ponderação de interesses*. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manuel/arquivos/anais/bh/jose_roberto_freire_pimenta.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2014.
- PUCCINELLI JÚNIOR, André. *Curso de direito constitucional*. 2. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.
- SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho*. São Paulo: Editora Método, 2010.
- SARLET, Ingo Wolfgang et al. *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.
- SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. *A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre p particulares: o caso das relações de trabalho*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/biblioteca/2011-vol.-77>>. Acesso em: 19 out. 2013.
- SILVA, Antônio Álvares da. *A Convenção 158 da OIT*. 1. ed. Belo Horizonte: Editora RTM, 1996.
- _____. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. 1. ed. São Paulo: Editora LTr, 1991.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.
- SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Curso de direito constitucional*. 8. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.
- SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE BELO HORIZONTE. *Convenção coletiva de trabalho - 2013/2015*. Disponível em: <http://www.sengemg.com.br/downloads/acordos_convencoes/metalurgica/CCT_Fiemg_2013-2015.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2015.
- SINDICATO DOS METROVIÁRIOS DE SÃO PAULO. *Acordo coletivo de trabalho - 2011/2012*. Disponível em: <<http://www.metroviarios.org.br/site/images/documentos/acordocoletivo2011-2012.pdf>>. Acesso em: 11 jul. 2014.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. Disponível em: <http://www.tffadvogados.com.br/artigos/nov_2011/direito_desconexao.pdf>. Acesso em: 17 out. 2013.
- SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Editora LTr, 2000.
- REIS, Daniela Muradas. *O princípio da vedação ao retrocesso no direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2010.
- TEIXEIRA, Silvia Isabelle Ribeiro; VARELA, Maria da Graça Antunes. O devido processo legal na despedida por justa causa: um convite a uma nova hermenêutica. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*. Salvador, Ano II, n. 3, out. de 2003. Disponível em: <<http://www.flip3d.com.br/web/pub/escolajudicial/index.jsp?ipg=102208>>. Acesso em: 01 jul. 2015.
- VIANA, Márcio Túlio. *70 anos de CLT: uma história de trabalhadores*. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/35179/2013_viana_marcio_tulio_70_anos_clt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 11 jul. 2014.